

Bạo Hành Trong Gia Đình & Việc Làm

Thời gian nghỉ được bảo-vệ-về-công-việc để nhận các dịch vụ

CÁC QUYỀN HẠN PHÁP LÝ CỦA BẠN

Những người thoát khỏi bạo hành trong gia đình thường cần lấy thời gian nghỉ việc của họ để nhận sự trợ giúp từ nơi cung cấp dịch vụ và có thể cần đến nơi tạm trú để thoát khỏi bạo hành. Theo điều 230.1 của Bộ Luật Lao Động California, một phần của "Đạo Luật Về Nghỉ Việc Cho Người Thoát Khỏi Bạo Hành Trong Gia Đình", những nhân viên là người thoát khỏi bạo hành trong gia đình có thể lấy thời gian nghỉ việc để nhận các dịch vụ đó.

1. Ai có thể lấy thời gian nghỉ theo luật này?

Theo điều 230.1 của Bộ Luật Lao Động California, những nhân viên tự xác định họ là người thoát khỏi bạo hành trong gia đình và làm việc cho các người chủ có 25 nhân viên hoặc nhiều hơn có thể lấy ngày nghỉ trong những hoàn cảnh cụ thể.

Đối với mục đích của đạo luật này, "bạo hành trong gia đình" được định nghĩa là sự hành hạ gây ra với:

- vợ/chồng hoặc vợ/chồng trước đây;
- người bạn đời đã đăng ký hoặc người bạn đời đã đăng ký trước đây;
- con của kẻ gây tội;
- người mà kẻ gây tội sống chung với hoặc trước đây sống chung với;
- người mà kẻ gây tội đã hẹn hò hoặc hiện nay đang hẹn hò;
- người mà kẻ gây tội có con chung với; hoặc
- người có thể có quan hệ huyết thống với kẻ gây tội trong một số hoàn cảnh nhất định.

2. Khi nào người thoát khỏi bạo hành trong gia đình có thể lấy thời gian nghỉ việc chiếu theo luật này?

Một nhân viên là người thoát khỏi bạo hành trong gia đình có thể lấy ngày nghỉ được bảo-vệ-về-công-việc đối với bất cứ lý do nào sau đây:

- để tìm sự chăm sóc y tế cho các thương tích do bạo hành trong gia đình gây ra;
- để nhận các dịch vụ của nơi tạm trú, chương trình tránh bạo hành trong gia đình, hoặc trung tâm giúp đỡ sự khủng hoảng bị hiếp dâm do hậu quả của bạo hành trong gia đình;
- để nhận tư vấn về tâm lý liên quan đến kinh nghiệm trải qua bạo hành trong gia đình; hoặc

- để tham gia vào kế hoạch an toàn hoặc có những hành động khác để củng cố sự an toàn tránh bạo hành trong gia đình trong tương lai, bao gồm việc dời đi chỗ khác tạm thời hay lâu dài.

3. Các nhân viên phải cho người chủ thông báo nào để lấy ngày nghỉ được bảo-vệ-về-công-việc này?

Nhân viên phải báo trước một cách thích hợp cho chủ của mình biết ý định lấy ngày nghỉ này, trừ phi việc thông báo trước không thể thực hiện được. Do đó, tốt nhất là nhân viên nên báo cho chủ của mình càng sớm càng tốt về sự vắng mặt sắp tới.

Nếu buổi hẹn không được định trước, hoặc ngày nghỉ là để đáp ứng một việc khẩn cấp hoặc khủng hoảng, nhân viên có thể được yêu cầu phải cung cấp cho người chủ văn bản về tình trạng mình như là người thoát khỏi bạo hành trong gia đình trong một thời hạn hợp lý sau ngày nghỉ việc. Văn bản đó (hoặc “**giấy chứng nhận**,”), mà người chủ phải giữ kín, có thể là một trong bất cứ tài liệu nào sau đây:

- báo cáo của cảnh sát xác định nhân viên là người thoát khỏi bạo hành trong gia đình;
- án lệnh của tòa bảo vệ hoặc tách riêng nhân viên khỏi kẻ ngược đãi, hoặc tài liệu khác của tòa hoặc biện lý khởi tố cho biết nhân viên đã ra hầu tòa; hoặc
- tài liệu từ một chuyên gia y khoa, người biện hộ chống bạo hành trong gia đình, nơi cung cấp dịch vụ y tế, hoặc người tư vấn cho biết nhân viên đã được điều trị về thương tích thể xác hoặc tâm thần hoặc sự hành hạ do bạo hành trong gia đình gây ra.

4. Một người thoát khỏi bạo hành trong gia đình có được trả lương cho ngày nghỉ được bảo-vệ-về-công-việc này không?

Điều 230.1 Luật Lao Động cho phép nhân viên dùng thời gian nghỉ hè, nghỉ phép cá nhân hoặc ngày nghỉ bù được trả lương cho việc nghỉ này.

5. Một người thoát khỏi bạo hành trong gia đình có thể bị sa thải hoặc giáng cấp vì đã lấy ngày nghỉ như mô tả trong các điều luật này không?

Không. Chủ bị cấm không được sa thải, hăm dọa sẽ sa thải, giáng cấp, tạm đình chỉ công việc, trả thù hoặc kỳ thị một nhân viên đã lấy ngày nghỉ việc cho các lý do mô tả ở trên vì là người thoát khỏi bạo hành trong gia đình.

6. Người thoát khỏi bạo hành trong gia đình có thể làm gì nếu người ấy bị sa thải hoặc sách nhiễu vì đã lấy ngày nghỉ này?

Các nhân viên được quyền lấy lại công việc của họ và được trả tiền lương cùng những phúc lợi bị mất do hành động trái luật của người chủ gây ra. Những người chủ từ chối không tuyển lại, thăng chức, hoặc bằng cách khác phục chức một nhân viên hoặc cựu nhân viên hội đủ điều kiện cho việc tuyển lại hoặc thăng chức do thủ tục khiếu nại hoặc buổi điều giải cũng phạm một tội tiểu hình.

7. Những người thoát khỏi bạo hành trong gia đình có các quyền nào khác để lấy ngày nghỉ việc không?

Có. Điều 230 Luật Lao Động California cho phép người thoát khỏi bạo hành trong gia đình được lấy ngày nghỉ để ra làm chứng tại các phiên tòa và nhận sự giúp đỡ như án lệnh ngăn cấm. Luật này áp dụng cho tất cả các nhân viên ở California là người thoát khỏi bạo hành trong gia đình, không cần biết bao nhiêu nhân viên làm việc cho người chủ. [Xin xem Bản Tài Liệu tựa đề “Thời Gian Nghỉ Được Bảo-Vệ-Về-Công-Việc Để Ra Hầu Tòa.”]

8. Người thoát khỏi bạo hành trong gia đình có thể tìm sự giúp đỡ về các quyền hạn làm việc của mình tại đâu?

Một nhân viên bị sa thải, hăm dọa sa thải, giáng chức, tạm đình chỉ công việc, hoặc bằng cách nào khác bị trả thù hoặc kỳ thị bởi người chủ vì người đó đã thực thi các quyền này có thể nộp đơn khiếu nại với Ủy Viên Lao Động tại Đơn Vị Thi Hành Các Tiêu Chuẩn Lao Động. Các văn phòng Ủy Viên Lao Động có khắp nơi tại California. Bạn có thể tìm số điện thoại của văn phòng Ủy Viên Lao Động gần nhà bạn nhất trong các trang về chính quyền của niên giám điện thoại của bạn hoặc trên Internet tại địa chỉ www.dir.ca.gov/dlse. Nhân viên có một năm kể từ ngày bị sa thải, giáng chức, hoặc bất cứ hình thức kỳ thị nào khác để nộp đơn khiếu nại với Ủy Viên Lao Động.

Bản tài liệu này nhằm mục đích cung cấp thông tin tổng quát, chính xác về các quyền hạn pháp lý liên quan đến việc làm tại California. Tuy nhiên vì luật lệ và các thủ tục pháp lý thay đổi thường xuyên và được giải thích khác nhau, Hội Trợ Giúp Pháp Luật - Trung Tâm Luật Lệ Về Việc Làm không thể đảm bảo rằng thông tin trong bản tài liệu này là hiện hành cũng như không chịu trách nhiệm về bất cứ việc sử dụng nào được thực thi. Xin đừng tin cậy vào thông tin này mà không tham khảo với luật sư hoặc cơ quan thích hợp về các quyền trong trường hợp riêng của bạn.

Dự án này được hỗ trợ bởi Trợ Cấp Số 2005-WL-AX-0013 do Văn Phòng Về Bảo Hành Đối Với Phụ Nữ, Bộ Tư Pháp Liên Bang cấp. Các quan điểm, xác minh sự việc, kết luận, và đề nghị bày tỏ trong tài liệu xuất bản/chương trình/trình bày này là của (các) tác giả và không nhất thiết phản chiếu quan điểm của Bộ Tư Pháp, Văn Phòng Về Bảo Hành Đối Với Phụ Nữ.

Muốn biết thêm chi tiết về các quyền hạn làm việc của bạn, xin gọi:

Dự Án Bảo Hành Trong Gia Đình & Việc Làm

Số điện thoại miễn phí ở California: (888) 864-8335 Ngoài California: (415) 593-0033

Dự Án Bảo Hành Trong Gia Đình và Việc Làm là một Dự Án của Hội Trợ Giúp Pháp Luật - Trung Tâm Luật Lệ Về Việc Làm (LAS-ELC). LAS-ELC là một cơ quan bất vụ lợi đặt trọng tâm vào các quyền hạn pháp lý liên quan đến việc làm của những nhân viên có mức thu nhập thấp và cung cấp thông tin pháp lý miễn phí về nhiều vấn đề liên quan đến việc làm.